

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

*И.Ю. Курбиева, 5 курс*

*Научный руководитель – Н.П. Драгун, к.э.н., доцент*

*Гомельский государственный технический университет им. П.О. Сухого*

Научная организация управленческого труда приобретает особую актуальность в условиях повсеместного перехода от преимущественно экстенсивных к интенсивным методам ведения хозяйства. Оценка эффективности управленческого труда дает возможность организовать контроль за деятельностью аппарата управления, определить пути совершенствования организации труда управленческого персонала, улучшить систему стимулирования работников. Именно такое комплексное рассмотрение данного вопроса отражает его значение в современных условиях.

Несмотря на высокую актуальность, исследования и теоретическая разработка проблемы экономии и рационального использования времени в управлении не получили должного размаха. И если по вопросам экономии времени в производстве имеются глубокие теоретические и прикладные исследования, то проблема экономии времени в управлении изучена значительно слабее.

Слабым звеном в оценке эффективности управленческого труда является недостаточная разработка методологии количественного измерения его затрат и результатов, что связано с опосредованным влиянием управленческого труда на результаты хозяйственной деятельности [1, с. 142]. Тем не менее, отечественной научной школой разработаны подходы к оценке организации управленческого труда, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Подходы к оценке уровня организации управленческого труда

Метод оценки	Сущность и порядок расчета
Метод определения эффективности структуры рабочего дня	$\mathcal{E}_c = \frac{n}{O}$ <p>где <math>\mathcal{E}_c</math> – эффективность структуры рабочего дня; <math>n</math> – время на решение перспективных задач; <math>O</math> – время на оперативную деятельность.</p>
Метод экспертного нормирования	Исследование, систематизация и оценка фактических затрат труда и сроков выполнения функциональных обязанностей, определяемых экспертно самим работником управления по базовым предприятиям, статистической оценке достоверных данных, корректировке данных с учетом квалификации кадров, с помощью поправочных коэффициентов, определения средневзвешенных значений трудоемкости и сроков решения задач.
Метод экспертных оценок	Проведение экспертами интуитивно-логического анализа проблемы с количественной оценкой суждений и формализованной обработкой результатов.

Примечание – Разработано автором на основе [2, с. 48].

Для оценки эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда широкое распространение получила методика определения показателей качества реализации функций управления, представленная в таблице 2.

Таблица 2 – Определение показателей качества реализации функций управления

Показатель	Формула расчета
Коэффициент организации рабочих мест исполнителей функций	$K_1 = \frac{K_{т.п.}}{K_o}$ <p>где <math>K_{т.п.}</math> – количество рабочих мест, отвечающих требованиям типовых проектов; <math>K_o</math> – общее количество рабочих мест.</p>
Коэффициент нормирования труда исполнителей функций	$K_2 = \frac{B_1}{B_2}$ <p>где <math>B_1</math> – время, затраченное на выполнение нормированных работ в год, час; <math>B_2</math> – общее время работы в год, час.</p>
Коэффициент регламентации функций управления	$K_3 = \frac{K_p}{K_o}$ <p>где <math>K_p</math> – количество функций (процедур), обеспеченных регламентирующей документацией; <math>K_o</math> – общее количество функций.</p>
Коэффициент использования рабочего времени в производственных подразделениях, зависящих от работы аппарата управления	$I = \frac{\sum_1^m tni}{\sum_1^n Tcni}$ <p>где <math>\sum_1^m tni</math> – потери рабочего времени в производственных подразделениях за год из-за несвоевременного или некачественного выполнения управленческих функций; <math>\sum_1^n Tcni</math> – годовой фонд времени в соответствующих производственных подразделениях.</p>

Примечание – Разработано автором на основе [2, с. 51].

Принимая во внимание специфический характер управленческого труда и его неоднозначное влияние на конечные производственные результаты, оценку его эффективности следует производить комплексно, учитывая все многообразие решаемых в процессе управления задач.

Таким образом, эффективность труда руководителя нужно оценивать не по количеству подготовленных документов и изданных распоряжений, а по результативности принимаемых технических, организационных и экономических решений — по их влиянию на результаты деятельности работников, непосредственно занятых производством продукции и услуг.

#### Список использованных источников

1. Курбиева И.Ю. Системный подход к организации труда как фактор повышения его производительности / И.Ю. Курбиева // Металл-2014 : материалы науч.-техн. конф. молодых работников (Жлобин, 17 апреля 2014 г.) / ОАО «БМЗ – УХХ «БМК». – Жлобин : БМЗ, 2014. – 324 С.

2. Пивоварова Г. В. Эффективность управленческого труда и развитие управленческих кадров / Г. В. Пивоварова // Макроэкономика. – 2013. - № 4. – 77 С.